L'incapacité en milieu de travail

Cara Williams

L'**intérêt accru accordé** à la participation au marché du travail des personnes ayant une incapacité tient à deux raisons principales. La première découle de la législation sur l'équité en matière d'emploi et sur les droits de la personne, qui assure l'accès au marché du travail aux personnes avec incapacité. L'examen des différences concernant la participation au marché du travail, la scolarité ainsi que la profession et le secteur d'activité permettrait à l'administration publique et aux employeurs de mieux cibler les programmes et politiques visant ces personnes.

La deuxième raison, tout aussi importante, consiste à trouver le moyen d'accroître le nombre de personnes avec incapacité sur le marché du travail. Dans ce cas, la motivation tient aux pénuries de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés qui découleront du vieillissement de la population. Maximiser l'activité des personnes avec incapacité est une des manières de contrer cette pénurie imminente.

L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 donne un éclairage sur la façon dont ces questions sont traitées (voir *Source des données et définitions*). Le présent article examine les types d'incapacité et leur gravité chez les personnes âgées de 15 à 64 ans qui font partie de la population active. Il compare aussi ces personnes à leurs homologues sans incapacité par niveau de scolarité, type de profession et d'industrie ainsi que par revenu. Il examine, en outre, les mesures d'adaptation de l'emploi et du lieu de travail mises en place par les employeurs. Enfin, l'article examine l'offre supplémentaire possible de main-d'œuvre à partir des caractéristiques des personnes avec incapacité qui n'appartiennent pas à la population active, en se penchant sur les types de mesures d'adaptation qui leur permettraient d'intégrer le marché du travail.

Cara Williams est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au (613) 951-6972 ou à perspective@statcan.ca.

Les personnes ayant une incapacité sur le marché du travail

Si l'on exclut les personnes qui vivaient en établissement en 2001, environ deux millions de Canadiens (10 %) âgés de 15 à 64 ans avaient une incapacité. Environ 45 % d'entre eux faisaient partie de la population active, contre presque 80 % des personnes sans incapacité. Un peu moins de 820 000 personnes avec incapacité étaient occupées, tandis que les 98 000 autres

Tableau 1 Statut dans la population active par degré d'incapacité

Population âgée de 15 à 64	N'ayant pas d'incapacité	Total ayant une incapacité	Incapacité		
			Légère	Modérée	Grave/ très grave
			En milliers		
Population active	14 198,0	914,9	409,4	271,6	233,9
Hommes	7 541,6	465,7	219,1	134,8	111,8
Femmes	6 656,4	449,2	190,3	136,8	122,1
Employés	13 194,8	817,0	379,8	242,7	194,5
Hommes	6 984,3	413,7	202,4	120,7	90,6
Femmes	6 210,5	403,3	177,4	122,0	103,9
Chômeurs	1 003,2	97,9	29,6	28,9	39,4
Hommes	557,3	52,0	16,7	14,1	21,2
Femmes	445,9	45,9	12,9	14,8	18,2
			%		
Taux de chômage	7,1	10,7	7,2	10,6	16,8
Hommes	7,4	11,2	7,6	10,5	19,0
Femmes	6,7	10,2	6,8	10,8	14,9

Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

actifs étaient en chômage. Le taux de chômage de ces personnes (10,7 %) était beaucoup plus élevé que celui de 7,1 % de la population sans incapacité (tableau 1).

Dans le cadre de l'EPLA de 2001, un indice de gravité de l'incapacité a été élaboré à partir de l'intensité et de la fréquence déclarées des limitations. Il n'est pas étonnant de constater que la participation au marché du travail comporte un lien inverse avec la gravité de l'incapacité. Le taux d'activité global des personnes avec incapacité se situait à environ 45 %. Il était considérablement plus élevé chez les personnes avec incapacité légère (63 %), tombant à seulement 28 % chez les personnes avec incapacité grave ou très grave. Parmi les inactifs, 58 % avaient une incapacité grave ou très grave.

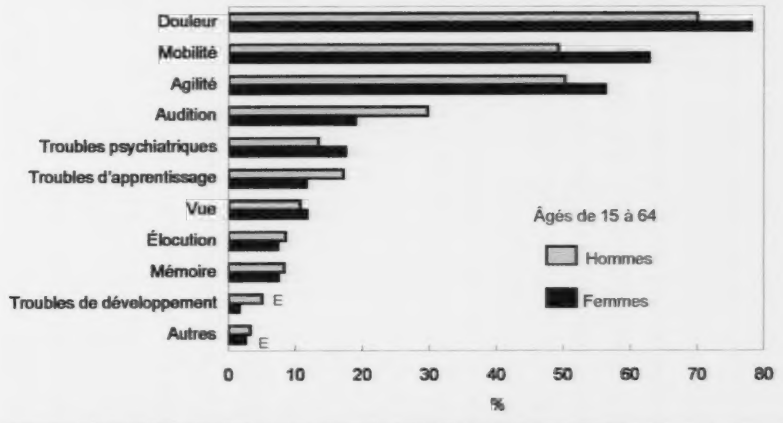
De même, le taux de chômage des personnes avec incapacité augmente à mesure que le degré de celle-ci augmente. Dans le cas des personnes avec incapacité légère, ce taux se situait à environ 7,2 % (à peu près le même que pour les personnes sans incapacité), contre 16,8 % pour celles avec incapacité grave ou très grave (tableau 1).

En général, les taux de chômage étaient plus élevés chez les hommes (11,2 %, contre 10,2 % globalement), l'écart étant beaucoup plus grand au niveau d'incapacité le plus élevé (19,0 %, contre 14,9 %).

Incapacités diverses et multiples

Une incapacité physique ou intellectuelle peut se manifester de différentes façons. Elle peut être congénitale, se développer dans l'enfance, ou survenir plus tard dans la vie par suite d'une maladie ou d'un accident. Certaines incapacités ont peu ou pas d'effet sur l'aptitude au travail, tandis que d'autres nécessitent certaines mesures d'adaptation des lieux de travail, et d'autres encore empêchent totalement les personnes touchées de travailler. Les administrations fédérale, provinciales et municipales ont élaboré le cadre de travail *À l'unisson* pour aider les personnes avec incapacité à intégrer le marché de l'emploi. Ce cadre « a pour objet de renforcer l'employabilité des adultes handicapés, d'encourager leur intégration ou leur réintégration au marché du travail et de favoriser les possibilités d'emploi et de bénévolat. Le pôle que constitue l'emploi dépend de l'accès à des programmes d'éducation et de formation qui répondent aux besoins particuliers des personnes handicapées, de l'existence de débouchés offrant les mesures d'adaptation appropriées, et de la diffusion, aux chercheurs d'emploi et aux employeurs, de l'information dont ils ont besoin. » (Canada, 2000).

Graphique A Les trois quarts des actifs avec incapacité souffrent de douleurs chroniques.



Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

Les incapacités des personnes sur le marché du travail varient. Par exemple, la douleur a été citée par 74 % des personnes ayant une incapacité, la mobilité, par 56 %, et l'agilité, par 53 %. Environ 25 % ont signalé une incapacité au niveau de l'ouïe, tandis que 16 % ont parlé de troubles psychiatriques, et 14 %, de troubles d'apprentissage (graphique A). Les incapacités multiples étaient courantes, environ les trois quarts des personnes en ayant au moins deux (données non présentées).

Toutefois, les incapacités n'entraînent pas toutes des limitations des activités au travail. Dans l'ensemble de la population avec incapacité, environ 21 % des personnes âgées de 15 à 64 ans avaient l'impression de ne pas être limitées au travail ou à l'école. Il n'est pas étonnant de constater que, parmi les personnes

Tableau 2 Limitations en matière de travail

Population âgée de 15 à 64 ans	Effectif total des employés	Incapacité		
		Légère	Modérée	Grave/ très grave
	En milliers			
Total	**817,0**	**379,8**	**242,7**	**194,5**
	%			
L'incapacité affecte le travail ou les études				
Parfois	33,5	32,7	41,1	25,5
Souvent	25,4	8,0	28,0	56,4
Non	34,5	53,0	26,6	8,2
Ne s'applique pas	5,9	5,4[E]	3,7[E]	9,5
À cause de l'incapacité				
Le genre de travail a changé	33,5	22,3	40,3	46,9
Le volume de travail a changé	42,9	29,2	47,6	63,6
Le travail a changé	28,2	19,6	32,6	39,3
L'incapacité limite le genre de travail dans le poste actuel	51,4	34,9	56,7	77,0
Se considèrent désavantagés en matière d'emploi	34,3	17,2	41,0	59,1
Se considèrent désavantagés par leur employeur	35,4	19,3	41,3	59,5
L'incapacité rend le changement de travail ou la promotion				
Très difficile	20,9	8,0	20,0	47,4
Difficile	23,0	15,9	31,9	25,6
Non	49,3	68,8	41,2	21,3
Dans les 5 dernières années, à cause de l'incapacité,				
Se sont vus refuser un emploi	10,6	4,3	12,5	20,8
Se sont vus refuser une promotion	5,9	2,6[E]	7,0	11,0
Se sont vus refuser de la formation	2,8	1,2[E]	2,0[E]	6,9
Ont été licenciés	6,6	3,6[E]	7,0	12,0

Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

occupées ayant une incapacité légère, 53 % estimaient que cela n'affectait pas leur travail, seulement 8 % des personnes avec incapacité grave étant de cet avis (tableau 2).

Nombre de personnes ayant une incapacité ne sont pas limitées dans leur emploi actuel

On croit généralement qu'une incapacité se répercutera sur le genre ou le volume de travail qu'une personne peut faire, ce qui la désavantagerait en milieu de travail. Une personne avec incapacité peut être limitée dans son choix de profession ou de lieu de travail. Il n'est pas étonnant de constater, à partir des données de l'EPLA de 2001, qu'à un moment donné au cours des cinq années précédentes, environ trois travailleurs sur dix ont dû changer d'emploi, le tiers, de genre de travail, et environ 43 % ont dû réduire leur volume de travail.

Même si ces changements ont facilité les choses pour certains, environ la moitié des travailleurs avec incapacité trouvaient que cela les limitait dans le genre de tâches qu'ils pouvaient exécuter dans leur emploi actuel. Les personnes avec incapacité grave ou très grave étaient plus susceptibles d'avoir cette impression que celles ayant une incapacité moins grave : 77 % ayant une incapacité grave ou très grave, contre environ 35 % ayant une incapacité légère.

La perception qu'a l'employeur de l'incapacité d'une personne peut influer sur le recrutement, la promotion, l'accès à la formation et le maintien en poste. Toutefois, si environ 35 % des travailleurs avec incapacité trouvaient que leur employeur les considérait comme désavantagés au travail, seulement 11 % environ croyaient qu'on leur avait refusé un emploi en raison de leur incapacité au cours des cinq dernières années. Seulement 7 % environ pensaient qu'ils avaient été congédiés, et une proportion encore plus petite (3 %) pensaient qu'on leur avait refusé de la formation.

Une personne avec incapacité ou problème de santé chronique peut avoir l'impression que ses chances de promotion ou de changement d'emploi sont réduites. Si 44 % des travailleurs étaient de cet avis, seulement 6 % croyaient qu'on leur avait refusé une promotion (tableau 2). On peut s'attendre à ce que les taux de refus soient plus élevés pour les personnes ne faisant plus partie de la population active, mais il n'en est pas ainsi. Lorsqu'on leur a demandé si, au cours des cinq dernières années, on leur avait refusé un emploi, une promotion ou de la formation, ou encore si on les avait congédiées en raison de

leur incapacité, les personnes ne faisant plus partie de la population active affichaient des taux de refus plus faibles que celles qui travaillaient.

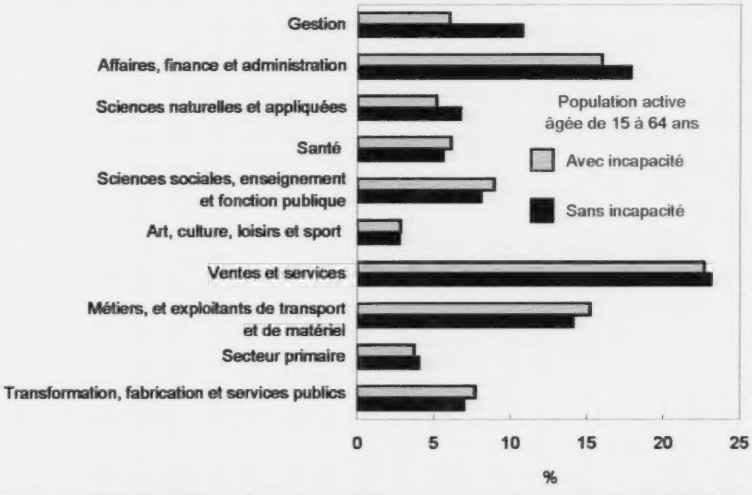
Niveaux de scolarité plus élevés chez les personnes qui travaillent

Les travailleurs avec incapacité sont susceptibles d'être plus scolarisés que leurs homologues inactifs. Environ le tiers des personnes occupées avaient au moins un certificat ou un diplôme postsecondaire, contre 23 % des personnes en chômage et 17 % de celles ne faisant pas partie de la population active (tableau 3). Toutefois, ces proportions sont nettement inférieures à celles de la population générale âgée de 15 à 64 ans sans incapacité, dont 48 % environ avaient au moins un certificat ou un diplôme postsecondaire.

Profession et industrie

Les personnes avec incapacité et les personnes sans incapacité exercent des professions similaires, le plus souvent dans la vente et les services (graphique B). Suivent les professions dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration, et celles liées aux métiers et transports. Toutefois, on note une différence dans les métiers de gestion, où l'on trouve moins de travailleurs avec incapacité (6 %, contre 11 %).

Graphique B Les personnes avec incapacité ont moins tendance à occuper des postes de gestion.



Nota : Les totaux pour les personnes ayant une incapacité n'égalent pas nécessairement 100 en raison des réponses « Ne sais pas ».
Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

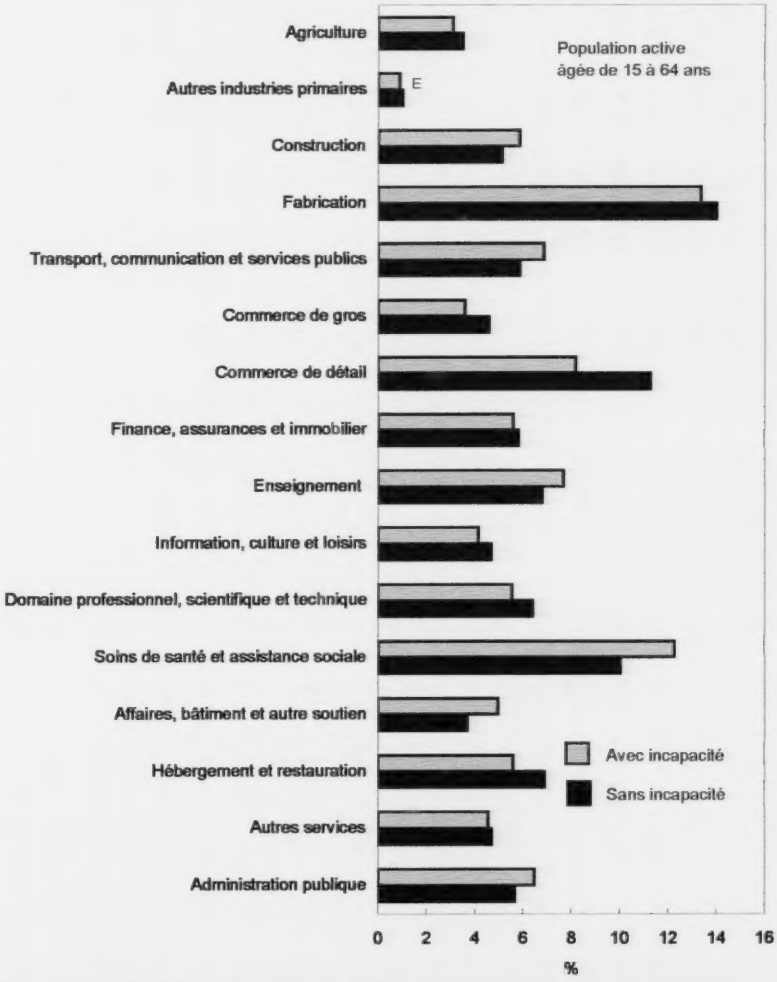
Tableau 3 Le plus haut niveau de scolarité par statut dans la population active des personnes ayant une incapacité et celles n'en ayant pas

	Ayant une incapacité			N'ayant pas d'incapacité	
Population âgée de 15 à 64 ans	Employés	Chômeurs	Inactifs	Population	Employés
			En milliers		
Total	**817,0**	**97,9**	**964,7**	**17 889,9**	**13 194,8**
Le plus haut niveau de scolarité[1]			%		
Inférieur au niveau secondaire	22,3	28,2	45,1	25,3	20,9
Diplôme d'études secondaires[2]	41,9	46,7	34,9	26,8	25,3
Diplôme/certificat postsecondaire	20,7	15,7	12,0	27,6	33,7
Baccalauréat et plus	13,9	7,5	5,4	20,4	20,1
Appliquent leurs études au travail	66,4	...	...	..	..

1 Le total n'égale pas 100 nécessairement en raison des non-réponses.
2 Y compris les personnes qui ont suivi des cours dans des établissements postsecondaires et qui peuvent avoir ou ne pas avoir un certificat d'études secondaires. Sont exclues les personnes qui ont un diplôme ou certificat d'études postsecondaires.
Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

Les personnes avec incapacité travaillent à peu près dans les mêmes industries que les personnes sans incapacité, avec certaines différences dignes de mention (graphique C). De façon plus particulière, les personnes ayant une incapacité sont plus susceptibles de travailler dans les soins de santé et l'assistance sociale (12 %, contre 10 %), et légèrement moins susceptibles de travailler dans le commerce de détail (8 %, contre 11 %).

Graphique C Les personnes avec incapacité ont plus tendance à travailler dans les soins de santé et l'assistance sociale.



Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

Source des données et définitions

L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), menée entre septembre 2001 et janvier 2002, a permis de recueillir des données sur les personnes dont les activités quotidiennes étaient limitées en raison d'un état ou d'un problème de santé. Un échantillon de 35 000 adultes a été établi à partir de la population qui a répondu par l'affirmative aux questions sur les limitations d'activités du Recensement de 2001. La population de l'enquête était constituée de personnes vivant dans des ménages privés et certains ménages collectifs dans les dix provinces. Les personnes vivant dans les territoires, des établissements et des réserves indiennes ont été exclues.

Les données sur les personnes avec incapacité ont été recueillies aussi en 1991, dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Des changements importants apportés à la structure de l'échantillon et aux questions permettant d'identifier les personnes avec incapacité empêchent la comparaison entre l'ESLA de 1986 et 1991 et l'EPLA de 2001.

Incapacité

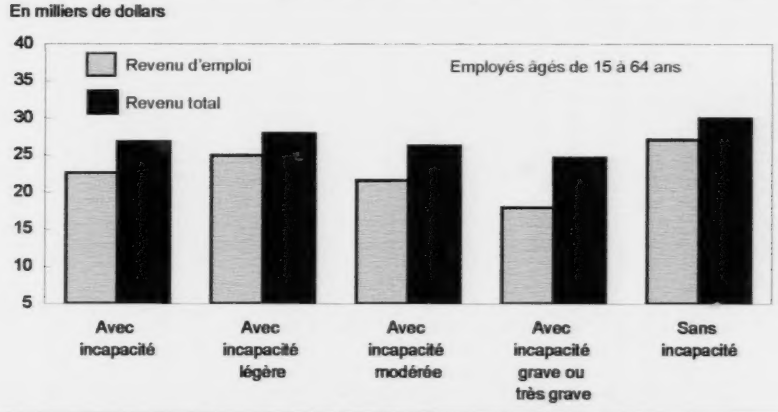
L'EPLA est fondée sur le cadre de la Classification internationale du fonctionnement de l'Organisation mondiale de la santé. Ce cadre définit l'incapacité comme le rapport entre les structures et fonctions organiques, les activités quotidiennes et la participation à la société, tout en reconnaissant le rôle des facteurs environnementaux.

Les personnes avec incapacité sont celles qui ont déclaré avoir des difficultés dans leurs activités quotidiennes ou qui ont indiqué qu'un état ou un problème de santé physique ou mental réduisait le type ou le volume d'activités qu'elles pouvaient faire. Les réponses aux questions sur l'incapacité représentent la perception qu'ont les répondants de leur situation et sont donc quelque peu subjectives.

Volume de travail

Parmi les employés avec incapacité, environ 73 % (595 000) travaillaient à temps plein (30 heures ou plus par

Graphique D La rémunération des travailleurs avec incapacité est généralement plus faible.



Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités

semaine). Le tiers des personnes travaillant à temps partiel ont dit le faire en raison de leur problème de santé ou incapacité. Une autre proportion de 30 % de personnes donnaient comme raison la fréquentation de l'école, la conjoncture économique ou leur incapacité de trouver un emploi comportant de plus longues heures. Même si elles croyaient que leurs problèmes de santé les empêchaient de travailler à temps plein, les personnes travaillant à temps partiel n'étaient qu'un peu plus susceptibles d'avoir une incapacité grave ou très grave (29 %, contre 22 % chez les travailleurs à temps plein).

Revenu

Le revenu d'emploi médian des travailleurs avec incapacité se situait à 22 600 $, soit environ 17 % de moins que les 27 100 $ déclarés par les autres travailleurs (graphique D). Toutefois, cela varie considérablement selon la gravité de l'incapacité. Par exemple, les gains médians d'une personne occupée avec incapacité légère étaient de 7 000 $ plus élevés que ceux d'une personne avec incapacité grave ou très grave. Les revenus de transferts et d'autres sources avaient tendance à atténuer les disparités, le revenu total médian ne variant que de 3 300 $ environ entre les deux groupes.

L'incapacité selon l'âge

En général, les taux d'incapacité augmentent avec l'âge. Permettre aux travailleurs qui développent une incapacité plus tard dans la vie de demeurer sur le marché du travail contribuera à assurer une offre de main-d'œuvre suffisante. S'il n'est pas possible de prévoir les taux d'incapacité futurs des travailleurs plus âgés, les taux pour 2001 peuvent donner une idée à cet égard.

Dans la population en âge de travailler (15 à 64 ans), le taux d'incapacité global se situait à environ 10 %, mais cela diffère selon le groupe d'âge. Chez les 15 à 24 ans, le taux était d'environ 4 %, passant à environ 9 % chez les 25 à 54 ans, et à 22 % chez les 55 à 64 ans.

La gravité de l'incapacité augmente aussi dans une certaine mesure avec l'âge. Environ 31 % des personnes âgées de 15 à 24 ans ayant une incapacité la qualifiaient de grave ou de très grave, contre environ 45 % chez les 55 à 64 ans.

Vu ces facteurs, il est intéressant de voir si la participation au marché du travail est différente chez les travailleurs âgés et les travailleurs plus jeunes ayant une incapacité. En 2001, environ 611 000 personnes de 55 à 64 ans avaient une incapacité, soit environ 22 % de la population totale de cet âge. Les taux d'activité sur le marché du travail des personnes avec incapacité variaient quelque peu avec l'âge : 55 % de celles âgées de 25 à 54 ans appartenaient à la population active, contre 27 % de celles âgées de 55 à 64 ans.

Étant donné que l'âge est lié à des taux plus élevés d'incapacité et de gravité des problèmes, et à une baisse de la participation au marché du travail, il importe d'établir si les personnes plus âgées ayant un problème de santé chronique sont plus susceptibles d'avoir de plus grands besoins de mesures d'adaptation dans leur lieu de travail. Selon l'EPLA, il n'existe pas de différence statistiquement significative entre les besoins de mesures d'adaptation des travailleurs plus âgés et plus jeunes (25 à 54 ans). Étant donné que 73 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ayant une incapacité n'appartiennent pas à la population active, on pourrait s'attendre à ce qu'elles aient davantage besoin de mesures d'adaptation du lieu de travail. Mais ce n'est pas le cas. Environ 42 % des personnes âgées de 25 à 54 ans n'appartenant pas à la population active trouvaient qu'elles auraient besoin d'une mesure d'adaptation quelconque, contre 32 % de leurs homologues plus âgés.

Formation en cours d'emploi

Dans l'économie actuelle, les travailleurs doivent continuellement acquérir des compétences et les mettre à jour pour suivre les progrès technologiques et s'ouvrir à de nouvelles expériences de travail. La formation professionnelle peut être entreprise à l'initiative de l'employé ou de l'employeur et payée par l'un ou l'autre. En 2001, un peu plus de la moitié des travailleurs avec incapacité avaient suivi une formation liée à leur travail à un moment donné au cours des cinq années précédentes, un taux à peu près similaire à celui de 58 % pour la population sans incapacité (tableau 4)[1]. La raison la plus fréquemment citée par les travailleurs avec incapacité suivant une formation était leur emploi actuel ou futur (83 %), suivie de loin par l'intérêt personnel (8 %). La formation suivie a été fructueuse, plus de 80 % des personnes ayant appliqué les connaissances acquises, quelque peu ou beaucoup.

Toutefois, certains travailleurs sont incapables de suivre une formation liée au travail. Dans la population sans incapacité, environ 16 % des personnes occupées qui n'ont pas suivi de formation souhaitaient en suivre mais n'ont pu le faire. Chez les travailleurs avec incapacité, le pourcentage était plus élevé, soit environ 25 % (100 000). Les raisons citées pour expliquer le fait de ne pas suivre de formation variaient, la plus courante étant le coût élevé (45 %).

Tableau 4 Questions relatives à la formation

	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	
Ensemble des employés		
Formation liée au travail dans les 5 dernières années	50,8	57,5
Ont suivi des cours		
En vue d'un emploi actuel ou futur	82,7	..
En raison de leur incapacité	2,8[E]	..
Par intérêt personnel	7,9	..
Autres raisons	4,7[E]	..
Appliquent ce qu'ils ont appris de ce cours		
Dans une large mesure	55,2	..
Quelque peu	27,0	..
Très peu	8,4	..
Pas du tout	8,0	..
Aucune formation dans les 5 dernières années		
Voulaient en suivre	25,1	16,4
Obstacles à la formation		
Lieu inaccessible	13,3	..
Les cours n'étaient pas adaptés aux besoins	16,0	..
Demandé des cours mais l'employeur a refusé	8,0	..
Formation impossible à cause de l'incapacité	27,6	..
Transport inadéquat	6,9	..
Trop cher	44,9	..
Autres raisons	30,0	..

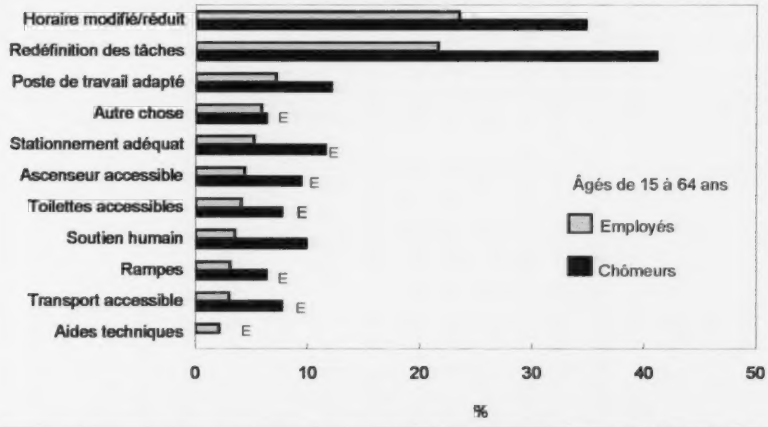
Sources : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001; Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, 2002

Mesures d'adaptation de l'emploi

Des mesures d'adaptation en milieu de travail, qu'il s'agisse d'un changement d'horaire, de la modification du poste de travail ou de l'accessibilité des toilettes, peuvent permettre à une personne d'entrer ou de demeurer dans la population active. En 1982, la *Charte canadienne des droits et libertés* garantissait les droits des personnes avec incapacité physique et mentale. La législation canadienne sur les droits de la personne oblige les employeurs à prendre les mesures d'adaptation appropriées pour répondre aux besoins des personnes avec incapacité, à condition que cela ne cause pas de préjudice injustifié[2]. L'EPLA de 2001 ne tient pas compte du coût des mesures d'adaptation, mais d'après une étude récente de la Canadian Abilities Foundation, le coût annuel moyen des mesures d'adaptation par travailleur serait inférieur à 500 $ (Prost et Redmond, 2005).

Les mesures d'adaptation dont les travailleurs avec incapacité avaient le plus souvent besoin en 2001 étaient un horaire de travail modifié ou réduit (23 %) et la redéfinition des tâches[3] (22 %) (graphique E). Seulement un petit nombre d'entre eux demandaient des mesures d'adaptation matérielles, comme un poste de travail adapté (7 %), un stationnement approprié (5 %), ou des toilettes adaptées (4 %). Dans la plupart des cas, les mesures d'adaptation ont été accordées, sauf pour 25 % des travailleurs. Cela tiendrait au fait que ces mesures étaient trop onéreuses ou auraient constitué un risque pour la santé ou la sécurité. Les personnes avec incapacité qui étaient en chômage avaient davantage besoin de mesures d'adaptation : environ 41 % avaient besoin d'une redéfinition des tâches, et 35 %, d'un horaire modifié ou réduit.

Graphique E Les modifications des tâches ou des heures sont ce dont les travailleurs avec incapacité ont le plus besoin.



Nota : Les travailleurs autonomes n'ont pas eu à répondre à ces questions et ils ne sont pas inclus.
Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

Accroissement de la population active

L'accès au marché du travail pour les personnes avec incapacité va au-delà des droits individuels et de la personne; il profite à l'ensemble de la société. Si la population active compte déjà des personnes avec incapacité, elle pourrait être élargie si d'autres personnes étaient encouragées à y entrer. En outre, comme les taux d'incapacité augmentent avec l'âge, l'accessibilité des lieux de travail pourrait aider certaines personnes à demeurer dans la population active. Cela permettrait de conserver l'expérience et les connaissances de nombreux travailleurs plus âgés.

Il est difficile d'établir une estimation fiable de l'offre supplémentaire de main-d'œuvre vu que seulement certaines des personnes avec incapacité n'appartenant pas à la population active pourraient y entrer. En 2001, environ 965 000 personnes âgées de 15 à 64 ans et ayant une incapacité ne faisaient pas partie de la population active. Parmi elles, environ 394 000 ont dit que leur incapacité les empêchait totalement de travailler. Les 571 000 qui restent pourraient constituer un bassin potentiel de main-d'œuvre. Parmi elles, environ 422 000 étaient limitées du point de vue du genre ou du volume de travail qu'elles pouvaient faire. Cela n'est pas surprenant étant donné que, comparées aux personnes avec incapacité et appartenant à la population active, celles ne faisant pas partie de la population active sont deux fois plus susceptibles d'avoir une incapacité grave ou très grave (58 %, contre 26 %).

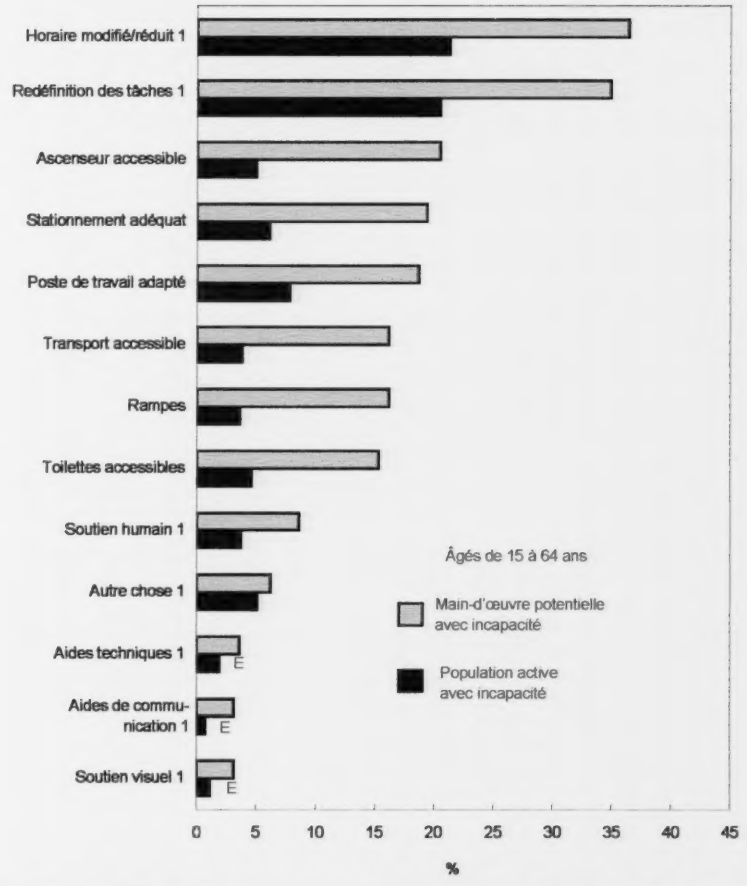
Il s'ensuit que ces personnes seraient aussi plus susceptibles d'avoir besoin de mesures d'adaptation. En effet, plus du tiers d'entre elles avaient besoin d'une redéfinition des tâches ou d'un horaire de travail modifié ou réduit, contre 21 % de leurs homologues actifs (graphique F). Les personnes ne faisant pas partie de la population active étaient aussi beaucoup plus susceptibles d'avoir besoin de mesures d'adaptation structurelles, comme des toilettes et des ascenseurs adaptés, des mains courantes et des rampes d'accès ou des postes de travail adaptés.

Ainsi, du point de vue des gains possibles en matière d'emploi pour les personnes avec incapacité qui ne font actuellement pas partie de la population active, il est évident que seulement une partie pourrait travailler, et que la plupart d'entre elles auraient besoin d'une mesure quelconque d'adaptation de l'emploi ou du lieu de travail.

Résumé

La législation canadienne sur les droits de la personne stipule le droit à des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes avec incapacité. L'accès au marché du travail pour ces personnes pourrait aussi être une façon d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre imminente qui découle du vieillissement démographique. Dans le cadre de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001, on a identifié environ deux millions de Canadiens âgés de 15 à 64 ans ayant une incapacité, dont 45 % environ appartenaient à la population active. Leurs incapacités variaient, et environ 75 % avaient des incapacités multiples.

Graphique F Les modifications des tâches et des heures de travail sont essentielles pour que les personnes avec incapacité intègrent la population active.



1 Les travailleurs autonomes n'ont pas eu à répondre à ces questions et ils ne sont pas inclus.
Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001

Avoir une incapacité ne signifie pas nécessairement qu'on est limité au travail. En fait, environ 35 % des personnes occupées disaient ne pas avoir de limitations en milieu de travail. Pour les autres qui avaient besoin de mesures d'adaptation, celles-ci prenaient le plus souvent la forme d'horaire modifié ou d'une redéfinition des tâches.

La plupart des professions et des industries où l'on trouve des personnes avec incapacité sont les mêmes que celles où travaillent les personnes sans incapacité, exception faite des postes de gestion, où le taux de personnes avec incapacité était la moitié de celui des personnes sans incapacité.

En 2001, le revenu d'emploi médian des travailleurs avec incapacité était inférieur à celui des personnes sans incapacité. Toutefois, dans le cas des personnes avec incapacité légère, le revenu d'emploi était similaire à celui des personnes sans incapacité. Les revenus de transferts et d'autres sources atténuent largement les disparités du revenu total. Le revenu total médian différait d'environ 3 300 $ seulement entre les personnes avec incapacité légère et celles avec incapacité grave. Le revenu total médian des personnes occupées avec incapacité était de 26 800 $, contre 30 000 $ pour leurs homologues sans incapacité.

Parmi les personnes avec incapacité et qui n'appartenaient pas à la population active, environ 40 % étaient totalement incapables de travailler. L'entrée sur le marché du travail d'une partie des 571 000 personnes qui restent est plus susceptible de nécessiter des mesures d'adaptation du lieu de travail et de l'emploi, puisque ces personnes sont deux fois plus susceptibles que leurs homologues qui travaillent d'avoir une incapacité grave ou très grave. Les mesures les plus courantes seraient la redéfinition des tâches, un horaire modifié ou le réaménagement des lieux de travail.

■ Notes

1 Les données sur la formation liée au travail pour la population sans incapacité viennent de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2002. Les raisons de suivre une formation professionnelle ne sont pas comparables à celles indiquées dans l'EPLA.

2 Par *préjudice injustifié* on entend les coûts élevés des mesures d'adaptation. Par exemple, on considérerait comme un préjudice injustifié des mesures d'adaptation qui entraîneraient l'insolvabilité d'une entreprise. Par ailleurs, le terme a trait aux risques possibles pour la santé et la sécurité. Par exemple, les mesures d'adaptation ne doivent pas compromettre la sécurité des travailleurs. Selon les recherches, les coûts estimés des mesures d'adaptation sont relativement bas. En 1994, 68 % des coûts des mesures d'adaptation aux États-Unis étaient inférieurs à 500 $, tandis que le coût médian par travailleur ayant une incapacité se situait à 250 $ (Cantor, 1998).

3 Par *redéfinition des tâches*, on entend des tâches modifiées ou différentes.

■ Documents consultés

CANADA. Ministres des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux chargés des services sociaux, *À l'unisson 2000 : Les personnes handicapées au Canada*, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa.

CANTOR, Alan. *Disability in the workplace: Effective and cost-effective accommodation planning*, article basé sur un exposé présenté en 1998 au Colloque national sur le développement de carrière, Ottawa, www.cantoraccess.com/natcon98.htm.

PROST, Alar et David REDMOND. "Employers need help with integration", *Canadian HR Reporter*, 19 décembre 2005, pp. 7, 11.